

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA BRISANET SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES S.A.

1 OBJETO

- 1.1** A presente Política de Remuneração (“**Política**”) estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração (“**Comitês**”) (em conjunto, os “**Executivos**”), bem como dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) da Brisanet Serviços de Telecomunicações S.A. (“**Companhia**”).
- 1.2** A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal (quando instalado) deverá ser fixada pela Assembleia Geral, sendo que, em relação ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei e os limites da remuneração global fixada em Assembleia Geral.

2 PRINCÍPIOS

- 2.1** A presente Política tem como principal função alinhar os interesses dos Executivos e os objetivos da Companhia, utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado.
- 2.2** Os principais princípios que norteiam a presente Política são: (i) a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; (ii) assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia; (iii) buscar profissionais que detenham qualificação, competência e perfil que atendam às características e necessidades dos negócios da Companhia; (iv) motivar os profissionais da Companhia ao fornecer remuneração compatível com a praticada pelo mercado; (v) alinhar os interesses dos profissionais da Companhia aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco na retenção de profissionais e na criação de valor a longo prazo; (vi) promover práticas de remuneração atraentes e meritocráticas, de acordo com o desempenho dos profissionais e o alcance de metas individuais e da Companhia; e (vii) incentivar a consecução dos objetivos sociais da Companhia.
- 2.3** Os Executivos e os membros do Conselho Fiscal (quando instalado) poderão ter componentes de remunerações, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com especificidades relacionadas ao tempo dedicado, conhecimento técnico, experiência, participação em Comitês, entre outras características.

3 COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

- 3.1** As razões que justificam a composição da remuneração paga aos Executivos são incentivos para a melhoria de sua gestão e a retenção de seus executivos, visando ganho pelo compromisso de resultados de curto e longo prazo.

3.2 A remuneração global dos Executivos poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; e (iii) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, exceto pelos membros do Conselho Fiscal que, quando instalado, farão jus somente à remuneração fixa.

3.2.1 Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Executivos, dentre aqueles acima relacionados.

3.3 Remuneração fixa

3.3.1 A remuneração fixa terá como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado. A remuneração fixa é composta por *pro labore* ou mensal fixo e benefícios.

3.3.2 O pacote de benefícios tem por objetivo oferecer aos Executivos um pacote compatível com a prática de mercado.

3.3.3 A atribuição de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração.

3.3.4 A remuneração fixa dos Executivos e dos membros do Conselho Fiscal será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais.

3.3.5 A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

3.4 Remuneração variável

3.4.1 A remuneração variável terá como objetivo direcionar as ações dos Executivos ao cumprimento dos objetivos estratégicos da Companhia, visando atender aos interesses de seus investidores, de seus clientes e demais *stakeholders* da Companhia, sujeitando-se ao atingimento de metas individuais e coletivas.

3.4.2 A remuneração variável poderá ser composta por: (i) programas de participação nos lucros e/ou resultados; (ii) bônus; (iii) prêmios; e (iv) programas de retenção. Abaixo, a definição de cada uma das remunerações variáveis:

- (i) o programa de participação nos lucros e/ou resultados tem como objetivo premiar o alcance e superação das metas operacionais, de lucratividade e/ou metas individuais pré-estabelecidas pela Companhia, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social (“**PLR/PPR**”);
- (ii) o bônus tem como objetivo premiar o alcance e superação das metas de performance individual dos Executivos;
- (iii) os Prêmios serão concedidos em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, em caráter eventual, por liberalidade da empresa;
- (iv) os programas de retenção, caso sejam aprovados pela Assembleia Geral de Acionistas, tem por objetivo reter Executivos com base na notória importância de seu trabalho desenvolvido ou a desenvolver para a Companhia. A remuneração dos programas de retenção, poderá ser

realizada em dinheiro ou através de programas baseados em ações (por exemplo “*stock options*” ou programas semelhantes), conforme outorgas individuais.

- 3.4.3 Os montantes a serem atribuídos no âmbito da remuneração variável deverão resultar de processo de avaliação objetiva e subjetiva do participante, sendo que a avaliação objetiva poderá resultar do cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato de gestão, enquanto a avaliação subjetiva será aquela realizada por superiores, pares e/ou subordinados, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.
- 3.4.4 A parcela variável estará vinculada ao desempenho da própria Companhia, dependendo dos resultados e do alcance de metas individuais.

4 DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

4.1 Diretores

- 4.1.1 Os Diretores da Companhia receberão um *pro labore* ou mensal fixo e benefícios, definido de acordo com a sua respectiva negociação individual, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes aos setores de Telecomunicações, Tecnologia e mercados correlatos, principalmente advindas de similares de atuação da Companhia, observadas as disposições desta Política.
- 4.1.2 Os diretores que recebem *pro labore* não fazem jus ao recebimento de 13º (décimo terceiro) salário e férias remuneradas.
- 4.1.3 Os Diretores da Companhia poderão receber valores a título de PLR/PPR da Companhia, observada a elegibilidade de tais diretores e desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no plano de PLR/PPR.
- 4.1.4 Os Diretores também poderão receber bônus, a depender da performance individual, avaliada anualmente e desde que sejam atingidas as metas operacionais definidas pela Companhia.
- 4.1.5 Os Diretores poderão também, eventualmente, receber prêmios, por liberalidade da empresa, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.
- 4.1.6 Os Diretores, individualmente, poderão ser elegíveis a Programas de Retenção determinados pelo Conselho de Administração da Companhia.

4.2 Conselho de Administração

- 4.2.1 Os Conselheiros da Companhia farão jus à remuneração mensal, baseada na dedicação de tempo, expertise técnica e responsabilidade das suas atribuições, verificadas por meio de pesquisas de remuneração periódicas, realizadas pela área de Recursos Humanos, Secretaria de Governança ou por consultorias especializadas, tendo por foco a comparação com empresas de mesmo porte, setor e complexidade da Companhia.
- 4.2.2 Os membros do Conselho de Administração que sejam Diretores da Companhia não possuem remuneração adicional de qualquer natureza em função do cargo no Conselho de Administração, observado, contudo, o item 4.2.3 abaixo.

4.2.3 Os membros do Conselho de Administração fazem jus, ainda, a reembolso pelas despesas de estadia e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

4.3 Membros de Comitês

4.3.1 Sem prejuízo do disposto no item 4.3.2 abaixo, os membros de Comitês não são remunerados pela participação em Comitês, exceto pelos membros independentes e/ou externos do Conselho de Administração e/ou consultores externos contratados pela Companhia para participação em Comitês, que poderão receber remuneração fixa mensal pelo exercício de suas funções.

4.3.2 Os membros de Comitês fazem jus, ainda, a reembolso pelas despesas de estadia e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

5 DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1 O Conselho de Administração avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência desta Política com as responsabilidades de cada Executivo, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

5.2 Qualquer alteração ou revisão desta Política deverá ser submetida à administração da Companhia. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

* * *